



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores
de una clínica privada de chincha, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Chumpén Arenas, Vanesa (orcid.org/0000-0001-6091-9500)

ASESOR:

Dr. Vértiz Osores, Jacinto Joaquín (orcid.org/0000-0003-2774-1207).

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente estudio de investigación va dedicado a mi Madre y a mi hija, que día a día me impulsan a conseguir lo necesario para ser una mejor persona y profesional.

Agradecimiento

A mi maestro, por su apoyo, comprensión y conocimientos que me ha brindado para que se pueda dar por realizado el presente estudio de investigación y a todos los participantes en este estudio por su apoyo incondicional fomentando mayores investigaciones en este campo, para que así se amplíen los conocimientos del tema.

Índice de contenido

Agradecimiento.....	ii
Índice de contenido	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstrat	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalizaciónVariable	16
3.3. Población, muestra y muestro	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	29
VI.CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1 Validadores de los instrumentos.....	21
Tabla 2 Coeficientes de confiabilidad de los instrumentos	21
Tabla 3 Dimensiones de Gestión Administrativa	23
Tabla 4 Dimensiones de Productividad Laboral	24
Tabla 5 Prueba de correlación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022.....	25
Tabla 6 Prueba de correlación entre Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en los trabajadores de la Clínica Privada de Chincha, 2022.....	26

Resumen

El estudio de investigación realizado tiene el objetivo principal de determinar la relación entre Gestión Administrativa y Productividad Laboral de colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022, el estudio de investigación fue de tipo cuantitativo, de nivel correlacional, con un diseño empleado no experimental, cuya población son los colaboradores y la muestra estuvo conformada por 80 colaboradores de la clínica, el muestreo aplicado es de tipo probabilístico o aleatorio, la técnica que se llegó a utilizar fue la encuesta, en los resultados obtenidos los colaboradores consideran que la gestión Administrativa es Buena, con un 80.0%, siendo un hecho bastante interesante el que los colaboradores encuestados no se encuentren una apreciación baja, Productividad Laboral el 100% menciona que es buena son alentadoras en la organización de la clínica, la prueba de hipótesis dado el valor de $p < 0,050$ y es muy significativo (<0.000) por ende se rechaza la hipótesis nula, quiere decir que, si existe la relación entre Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022 y el valor Coeficiente de correlación r de Spearman = 0,427, el cual conforme a la escala de Hernández et al. (2014) la relación entre variables es positiva moderada.

Palabra Clave: Gestión administrativa, productividad laboral, clínica privada, colaboradores.

Abstract

The research study carried out has the main objective of determining the relationship between Administrative Management and Labor Productivity of collaborators of the Private Clinic of Chíncha, 2022, the research study was quantitative, correlational, with a non-experimental design used, whose population are the collaborators and the sample was made up of 80 collaborators of the clinic, the applied sampling is probabilistic or random, the technique that was used was the survey, in the results obtained the collaborators consider that the Administrative management is Good, with 80.0%, being a very interesting fact that the collaborators surveyed do not find a low appreciation, Labor Productivity 100% mention that it is good, they are encouraging in the organization of the clinic, the hypothesis test given the value of $p < 0.050$ and it is very significant (<0.000) therefore the null hypothesis is rejected, it means quite, if there is a relationship between Administrative Management and Labor Productivity in the collaborators of the Private Clinic of Chíncha, 2022 and the value of Spearman's correlation coefficient $r = 0.427$, which according to the scale of Hernández et al. (2014) the relationship between variables is moderately positive.

Keyword:s Administrative management, labor productivity, private clinic, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Según Castell (2017) la gestión administrativa establece el proceso de manera eficiente y eficaz, se adhiere a un conjunto de requisitos previos que el proceso necesita para ser oportuno y evita retrasos debido a una gestión inadecuada. Por tal motivo, es importante que las instituciones estandaricen los procesos que deben ser registrados por escrito a través de manuales que deben gestionarse mediante procesos de gestión. Las instituciones prestadoras de servicio de salud vienen evolucionando en el sentido de que tiene como objetivo satisfacer los ideales del usuario de la mejor manera posible, para satisfacer sus necesidades sin comprometer la calidad (Rojas et al., 2020). Deben basarse en elementos de la Gestión Administrativa (GA), la planificación, satisfacción, supervisión en la organización y la satisfacción de los empleados, quienes son la base del pilar de la organización. (García et al., 2017).

Por otro lado Rudnicka et al. (2020), afirman que uno de los componentes de mayor importancia en las instituciones de salud a nivel mundial es la atención al usuario, es importante prestar atención al conocimiento del usuario sobre los servicios prestados. De ello destaca que la calidad de la atención es un factor importante, ya que los establecimientos de salud requieren procesos efectivos que demandan

Una calidad adecuada. Es claramente un nivel mucho más estructurado en naciones desarrolladas donde existe atención médica, en calidad y seguridad. De igual manera, las instituciones de salud tienen el objetivo de llevar una gestión administrativa adecuada, con lineamientos claros encaminados a disminuir la insatisfacción laboral y aumentar el desempeño de sus trabajadores. Muchas personas que enfrentan una variedad de problemas en su vida diaria pueden experimentar un desempeño deficiente si no están satisfechas con su trabajo (Armijos et al., 2009).

A nivel Sudamericano, se evidencia que mantener una comunicación asertiva y una buena gestión en el nivel organizacional es prioritario,

permitiendo que se pueda fortalecer y promover el desarrollo institucional. (Hernández et al., 2017).

Diversas investigaciones concluyen que ocho de cada diez colaboradores experimentan una disminución en la productividad laboral a consecuencia del estrés y presión laboral. Ello se debe al exceso de las horas de trabajo y a las bajas retribuciones económicas (Valero & Riaño, 2020).

En el ámbito nacional, múltiples centros de salud presentan baja satisfacción del usuario y una gestión no optimizada. En otras palabras, una mala gestión también puede reducir la satisfacción del usuario (Cabana, 2015). Existen deficiencias en la organización en un gran número de las instituciones que se especializan en brindar servicios médicos. Estas carencias se ven acentuadas por la ausencia de motivación en los colaboradores sanitarios y la mala planificación de los procesos de compra y adquisición utilizados para desarrollar tecnologías. En tal motivo es indispensable la capacitación del equipo de trabajo (Castell, 2017).

La Institución, requiere el uso obligatorio de procedimientos de gestión como la administración, control, organización y planificación. Los dichos procesos son indispensables en la gestión que se desarrolla en todas las organizaciones, se ve afectado por factores relacionados a la toma de decisiones (Samanamud, 2021). La gestión y la falta de liderazgo son problemas principales debido a diversos inconvenientes como la forma de administrar, la falta de personal y la débil planificación de actividades, esto afecta la atención y satisfacción que perciben los pacientes de las unidades de hemodiálisis. Sin embargo, en la gestión administrativa es de suma importancia tener una gestión organizacional adecuada, ya que esto fortalece la estructura funcional haciéndola más efectiva ante el cumplimiento de los objetivos institucionales (Mendoza & Moreira, 2021).

En una clínica privada de Chíncha se observó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de una Clínica Privada de Chíncha, 2022?; Y como problemas específicos son: (a) ¿De qué forma se relaciona el planeamiento con la productividad laboral?; (b) ¿De qué forma se relaciona la organización

con la productividad laboral?; (c) ¿De que forma se relaciona la dirección con la productividad laboral?; (d) ¿De que forma se relaciona el control con la productividad laboral?.

Desde el aspecto teórico, el enfoque y una intensiva investigación de artículos y teorías de carácter científico, tesis de pre y post grado y libros, ayudaron a conseguir una respuesta fundamental acerca de la gestión administrativa y la productividad laboral en la Institución de estudio. Además, mediante este estudio se pretende explicar y describir teorías ya existentes, y mediante los resultados obtenidos, reafirmar los hallazgos y compararlos con investigaciones de otros autores.

Según el aspecto práctico, los resultados del presente estudio son esenciales para el abordaje del planteamiento de mejoras en la productividad y gestión de la organización. A través del análisis se buscó identificar los elementos clave de la gestión y cómo este interviene en la Productividad Laboral de los trabajadores, con la intención de mitigarlos y lograr la eficiencia con eficacia.

La justificación del nivel metodológico, se debe a que la investigación utilizó numerosos métodos, técnicas y herramientas que ayudaron a recolectar información para describir la variable y analizar resultados. Asimismo, la autora modifico los instrumentos y lo adapto a la población de estudio, basado en un estudio previo. Este hecho permitió establecer la relación de la GA y Productividad Laboral. Por otra parte, los hallazgos y recomendaciones podrán ser empleados como ejemplo para la formulación de mejores opciones de gerenciamiento en el sector salud. Por otro lado, los estudios son relevantes para la sociedad científica, porque promoverá a futuras investigaciones científicas que estudien las variables del estudio, para incrementar los conocimientos y así un amplio panorama.

Por ello, el objetivo del estudio fue determinar si existe relación entre Gestión Administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de una Clínica Privada de Chincha, 2022. Y como objetivos específicos: (a) Establecer la relación entre el planeamiento con la productividad laboral de los colaboradores; (b) Establecer la relación entre la organización con la

productividad laboral de los colaboradores; (c) Establecer la relación entre la dirección y la productividad laboral de los colaboradores; (d) Establecer la relación entre el control y la productividad laboral de los colaboradores.

Por otro lado, el estudio propuso como hipótesis; La gestión administrativa se relaciona a la productividad laboral de los colaboradores de una Clínica Privada de Chincha, 2022. Y como hipótesis específicas tenemos; (a) El planeamiento se relaciona a la productividad laboral de los colaboradores; (b) La organización se relaciona a la productividad laboral de los colaboradores; (c) La dirección se relaciona a la productividad laboral de los colaboradores; (d) El control se relaciona a la productividad laboral de los colaboradores.

II. MARCO TEÓRICO

En el Perú región San Martín, Arévalo & Mozo (2022) propusieron sistematizar un plan integral de mejora continua con la finalidad de fortalecer la gestión del hospital en la región San Martín. Para ello contaron con la participación de 120 profesionales y técnicos de una empresa prestadora de servicios de salud en Tarapoto. De los resultados la gestión hospitalaria se consideró como regular, gestión administrativa de 63%, gestión clínica de 72%, la gestión de RR. HH de 85%, Gestión de recursos tecnológicos de 66%, Gestión de sistemas de 69%, financiamiento y mecanismo de pago de 81%. Finalmente, según la opinión de los expertos, la sistematicidad del plan integral de mejora para fortalecer la gestión Hospitalaria es factible, viable, aplicable y pertinente.

Fernandez (2021) realizó un estudio de investigación en Arequipa sobre la GA se asocia con el desempeño laboral. El enfoque empleado fue cuantitativo; contó con el apoyo de 30 trabajadores. De las encuestas se encontró que en general el nivel de GA es bueno en 71,4%, el 18% señaló moderado y por último el 10% bajo; y según sus dimensiones la planificación es bueno en 71,4%, la organización bueno en 60,7%, la dirección en 78,5%; control es bueno en 75% y por último el desempeño laboral es 71,4 % y

tareas en 75%. Por otro lado, el promedio del desempeño laboral fue bueno. Finalmente se afirmó que la GA se asocia con el desempeño laboral.

Vicente & Garcés (2020) realizó un estudio en Tacna con la finalidad de conocer de manera las competencias laborales influye en la productividad. Para ello utilizaron una metodología del estudio de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental, asimismo contaron con el apoyo de 110 trabajadores. De ello, resultados indicaron que la productividad es de 49% en nivel bueno, capacidades laborales trascienden en la productividad. Por ello llegaron a la conclusión en el estudio que sí existe una alta positividad de relación entre competencias con la productividad.

Cortez, (2020) en Chimbote realizó su investigación para determinar la relación del talento humano se asocia a la productividad laboral. Contó con el apoyo de 270 colaboradores. Como resultado se identificó que el 53,5% presenta nivel regular en la productividad laboral y un 46,5% lo perciben con un nivel bueno; en la dimensión Tiempo de trabajo y condiciones laborales, el 86% tienen un nivel bueno y un 20% regular, respecto a la eficiencia, el 54 % regular y el 47% bueno. Finalmente se concluyó afirmando que la gestión de talento humano se asocia con la productividad laboral.

Asimismo Vela, (2020) en el hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, realizó su investigación con el propósito de conocer como la gestión administrativa se asocia con la calidad de atención. El enfoque de estudio fue cuantitativo, por su alcance es temporal- transversal, y correlacional. Contó con el apoyo de 680 especialistas de salud. Como resultados el 50% califica como bueno la gestión administrativa, el 41% califica como excelente, por otro lado, el 67% consideró deficiente, seguido por el nivel regular con un 32%. Se concluyó afirmando que la gestión administrativa se asocia con la calidad de atención.

Gago et al. (2019) en su investigación se propuso realizar un estudio con la finalidad de conocer la asociación entre la gestión gerencial y talento humano. Usando un diseño de tipo transversal, en la provincia de Cañete, Lima, contaron con el apoyo de 45 trabajadores. De los cuales el 44% describió que contaban con una gestión administrativa es excelente, el 26%

afirmo que era una buena gestión y el 30% consideraron que es deficiente. Concluyeron que la gestión gerencial y el talento humano por competencia, presenta una correlación positiva.

Facho (2017) en su investigación propuso establecer si la GA se asocia a la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad de Lima. El enfoque del estudio es de tipo cuantitativo, de alcance descriptivo, cuya muestra estuvo constituida por 60 personas. Donde el 49% de los participantes calificó la planificación administrativa como regular y el 45% lo calificó como malo. Concluyó, la GA influye con la Productividad Laboral de los participantes del estudio pertenecientes a la Municipalidad de Lima.

A nivel Mundial, Coronel et al. (2021) en Venezuela, estableció un modelo de gestión por capacidades con el objetivo de tratar de solucionar los problemas que afligen el desempeño o rendimiento de los participantes. Para ello consideró un tipo cuantitativo con alcance descriptivo. En la investigación se ejecutó la aplicación de encuestas en un área específica en una Unidad prestadora de servicios de salud en Venezuela. De ello resaltaron, que, si se cuenta con el personal adecuado para realizar cada puesto de trabajo y se cuenta con un departamento de capacitación y educación enfocado en preparar al personal médico, se deben considerar propuestas de capacitación a realizar en las diferentes áreas del departamento de administración. Esto no solo permite que los empleados adquieran conocimientos que contribuyen al desempeño del negocio, sino que también genera lealtad hacia la organización y evita la salida de capital humano hacia otras organizaciones. Asimismo Bohórquez et al. (2020) En Ecuador se propuso estudiar la motivación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa del país. Para ello emplearon una metodología descriptiva. Como resultados, el 26% se encontraron insatisfechos, 40% insatisfechos respecto a las necesidades laborales y el 36% se encontraron insatisfechos con la equidad organizacional. Por ello, en la investigación se propusieron recomendaciones para elevar la motivación y mejorar el desempeño laboral.

Reyes et al. (2018) en Ecuador realizó su investigación, donde propuso establecer los factores que se asocian al rendimiento en las empresas. La investigación es exploratoria, descriptiva y método inductivo. Concluyeron que la gestión empresarial influye en el desempeño laboral de los colaboradores. Por ello, es importante preparar una propuesta que incluyera estrategias para mejorar el desempeño y gestión. La investigación ha permitido establecer alianzas que se han traducido en compromisos por parte de los integrantes de la institución que posibilitan la implementación del plan de acción propuesto. Por otro lado Jara et al. (2019) en Venezuela, en un estudio acerca de la influencia de la gestión inadecuada sobre el nivel de desempeño laboral. Investigación descriptiva, exploratoria y el método utilizado fue inductivo y deductivo. El análisis de datos reveló un liderazgo limitado por parte de las empresas, falta de estrategias de motivación, comunicación y trabajo en equipo que necesitaba fortalecerse. El estudio concluyó que la gestión empresarial incurre en el desempeño de los participantes de una empresa, por lo que fue necesario realizar una propuesta que incluyera estrategias para mejorar la gestión y el desempeño.

En Colombia, Jaimes et al. (2018) propuso reconocer los factores claves de la productividad laboral de una empresa (PYMES). Para ello utilizaron una metodología cuantitativa, descriptiva; contaron con la participación de 40 PYMES de Colombia. Utilizando el análisis factorial exploratorio, encontraron en la dimensión humana, el comportamiento del grupo de factores y los entornos de trabajo social representan el 63% de la variabilidad de los datos. Además, el factor más influyente en la dimensión del proceso productivo es el control.

Referente al marco teórico, Valero & Riaño (2020), definió la GA como la tarea de crear una sociedad económicamente estable basada en las políticas establecidas por el gobierno. Desde un enfoque de gestión empresarial, las mismas políticas sociales y económicas son aplicadas por los gerentes en un contexto más pequeño y con mayor enfoque. Así mismo, Ortiz et al. (2019) conceptualizaron la GA como una aplicación de la planeación, organización, dirección, control y todos los recursos que existen

en la empresa para lograr las metas inicialmente establecidas. Es decir, en una empresa, las cuatro funciones de gestión de procesos y recursos humanos son la económica y la técnica.

Respecto a las bases teóricas, la gestión es importante porque ayuda en el hábito laboral, la gestión de tiempo, planificación y estrategias. A este plan se suman personas que tienen que trabajar y estar contentas con su trabajo. El éxito de una organización moderna radica en su capacidad para involucrar a los empleados en proyectos y planes de tal manera que los empleados comiencen a ver sus metas como propias. Es importante contar con empleados calificados y motivados, para lograr los objetivos institucionales (Ramzi & Abdulwahid, 2021). Una adecuada gestión, proporciona a los colaboradores la capacidad de crecer como persona y profesionalmente, lo que les ayuda a alcanzar sus objetivos institucionales si se sienten reconocidas y cuidadas. La modernización orientada a la capacidad del gobierno deja en claro que los recursos humanos están en el corazón del sistema. Muchas empresas ya se están dirigiendo hacia allí. En los últimos años, las evaluaciones de desempeño se han aplicado para ayudar a identificar el talento, asimismo mejorar la gestión de recursos humanos, ello ha dado buenos resultados en muchas instituciones. Aunque inicialmente el personal lo consideró como algo negativo (Ortiz et al., 2019).

Hay cualidades importantes que aparecen en toda gestión, como la empatía, la comunicación, trabajo en equipo y el liderazgo. Del mismo modo, la base de una organización requiere principios apropiados, técnicas y prácticas claras que permitan a la organización funcionar como un equipo y establecer esfuerzos para lograr objetivos comunes que no se pueden lograr individualmente. Por otro lado, demuestra que es importante establecer procedimientos, normas y funciones en la administración para lograr el funcionamiento de una organización (Mercedes & Reátegui, 2017).

Al respecto, Ocampos & Valencia (2017) definieron la Gestión administrativa como las actividades realizadas para validar los compromisos de las personas que integran una organización que les permitan alcanzar las metas propuestas. La importancia de la gestión, es una actividad básica que

una organización o empresa debe realizar al momento de iniciar un negocio, ya que éste puede tener éxito. De igual forma, permite definir los procesos que deben ser ejecutados por el área correspondiente. Admite áreas de funcionalidad que permiten a las organizaciones obtener una ventaja sobre otras empresas.

La administración dentro de una organización tiene muchos propósitos, entre ellos la mejorar la empresa, viabilidad del mercado y la sostenibilidad, el desarrollo de un mejor bienestar organizacional, los intereses de los miembros y las necesidades de gestión (Cabrera et al., 2021). Asimismo determinar y administrar los requisitos organizacionales, las funciones y las actividades; mejorar el flujo de información, niveles y procesos, además administra los recursos de manera eficiente y eficaz (Valero & Riaño, 2020).

La teoría propuesta por Henri Fayol (Citado por Stoner et al., 1996) Las prácticas de gestión razonables siguen ciertos patrones que pueden identificarse y analizarse. La organización logra un buen funcionamiento cuando existe sincronización de todos los elementos y áreas de trabajo. Uno no puede fallar porque si esto sucede, otras áreas también se verán afectadas y la organización no podrá funcionar de manera efectiva. Además, los trabajadores también juegan un papel importante en el desempeño de estas funciones. A partir de esta premisa básica, formuló un plan para una teoría unificada de la gestión, que conserva gran parte de su poder hasta el día de hoy.

Para teorizar la variable de Gestión administrativa, se tuvo las siguientes dimensiones: Como primera dimensión (D1) planificación, es vista como la capacidad de organizar y determinar los resultados deseados a alcanzar. A partir de ahí se construye la misión y metas para un buen futuro, por lo que es la etapa básica y fundamento del crecimiento de la empresa. Esta es la primera función administrativa y constituye el fundamento o brote del poder ejecutivo. A través de esta función, se determinan de antemano los objetivos a alcanzar y el plan de acción para lograrlos. Con esta herramienta, el administrador puede decidir dónde llegar, qué hacer, cuándo, cómo y en qué orden (Reyes Ponce, 2007). Sabino (1969) refirió que La

productividad y el trabajo estratégico deben saber el problema en qué medida refleja la situación problemática en un campo específico de la realidad. Aguirre (2014) Hace referencia a la planificación estratégica. Sigue siendo una de las herramientas más importantes que una empresa debe tener. Porque puede ayudar a orientar las actividades de la empresa hacia el respeto Metas y objetivos, desarrollar estrategias para mejorar el desempeño y apoyo Empleados sobre la mejor forma de desarrollar y presentarles su trabajo. Una guía para una mejor productividad en el trabajo.

La segunda dimensión (D2) es la organización, se considera un proceso de integración. Esto se debe a que, a través de esta característica, los administradores organizan estructuras, recursos, administradores y otros aspectos necesarios para la ejecución y crean relaciones estrechas entre estos elementos. Asimismo, es la fase del proceso de gestión a la que se aplica técnicas de gestión para construir una empresa. Las obligaciones se definen por área temática, departamento y cargo, estableciéndose el poder de decisión y responsabilidades de los miembros que ocupan estas unidades (Reyes Ponce, 2007). Según Novick (2000) El aspecto organizativo del trabajo se relaciona con los fenómenos relacionados con la producción, ya que es el producto de los sistemas que rigen las actividades productivas de la empresa. Las formas de organización del trabajo son una estructura social, histórica, modificable y cambiante y por tanto no pueden ser analizadas sin examinar los sistemas de producción a la luz de los modelos establecidos.

Como tercera dimensión (D3) la dirección, es una forma de orientar, desarrollar, actuar con responsabilidad e inteligencia en tus habilidades directivas. La gestión es el pilar del crecimiento de la institución, ya que los gerentes son responsables de la dirección y la correcta ejecución e inteligente a su equipo para llegar a la meta (Reyes Ponce, 2007). Según Stoner y Wankel (1989) La dirección trata de influir en todos los empleados de la organización para ayudar a lograr las metas. Por ende, requiere de alguien con capacidad de guiar, tomar decisiones, direccionar, orientar y

para asistir a ejecución de actividades. Se logra a través de 3 funciones como la motivación, comunicación y liderazgo.

Finalmente (D4) el control, la gerencia verifica que las actividades planificadas se realicen y sean consistentes con las estrategias planificadas, con el objetivo de solucionar problemas, evaluar constantemente los resultados obtenidos, asimismo fortalecer los procesos de toma de decisiones y mejorar el proceso de toma de decisiones. Del mismo modo, es la fase final de la gestión, donde puede evaluar y modificar los procedimientos desarrollados por su organización para comparar los resultados alcanzados con los resultados esperados en su plan (Reyes Ponce, 2007).

Stoner et al., (1996) Afirman que todos los gerentes deben pensar en cómo dirigir cada organización a proporcionar productos y servicios responsables, para participar en maestros y competencia de clientes cada vez más estrictos. Dependiendo de esta situación, las relaciones sólidas y a largo plazo pueden ser un producto efectivo derivado de comportamientos y psicología que giran en torno a la calidad.

En cuanto a las bases teóricas de Productividad laboral, Chiavenato marcó que la productividad laboral es la producción de recursos y productos en un momento definitivo, pero también es un índice que refleja la producción de un determinado producto. La productividad se basa en la cantidad de servicio prestado en un momento determinado, correspondiente a los indicadores estandarizados de la organización.

Según Vera (2021) cuando se trata de la productividad laboral, se dice que las empresas son productivas en la medida en que alcanzan las metas deseadas, también puede medir la productividad de los empleados de diferentes maneras ejecutando el proceso de manera más económica o más eficiente. El indicador más simple es el ingreso que cada empleado puede lograr y, por lo tanto, cuánto aumentará el ingreso. Los empleados trabajan de manera eficiente. Por otro lado, Baltodano & Oswaldo (2020) definió la productividad laboral como una medida de la eficiencia de las personas, máquinas, fábricas, etc. En el proceso de convertir las materias primas en

productos útiles, los empleados deben establecer controles que deben mantener y mejorar la productividad laboral. Asimismo, los logros que proporciona se complementan con buenas recompensas y, como resultado, crece la rentabilidad de la empresa.

Al respecto, González & Becerra (2021) afirmaron que la productividad laboral es la fracción más apreciable de una organización en la capital de las personas, pero sobre todo se trata de lograr la prosperidad con innovación incesante, calidad del trabajo, excelentes productos y los principales servicios que conducen al crecimiento de la empresa, por ello los colaboradores deben ser considerados un activo esencial, no un costo a considerar, ante ello es necesario que los colaboradores y la empresa se comprometan con su trabajo en beneficio de la empresa.

Por otro lado, Jaimes et al. (2018) mencionó que la alta productividad se logra por medio de un control y planificación adecuada determinados por muchos factores, tales como: Procesos y recursos que se implementan cuando la institución está bien direccionada, positiva y quiere evolucionar su funcionalidad. También se mencionó la productividad laboral, como una actividad importante de las instituciones de recursos humanos, los actores aún utilizan sus habilidades para lograr el cambio, la innovación, la calidad, la mejora de los resultados, garantice el futuro de la organización para aumentar la productividad. Por esta razón, debe considerarse un activo, no un costo. También necesitamos cambiar la actitud de los gerentes para aumentar la productividad de los empleados.

Por otro lado Winslow Taylor (Citado por Stoner et al., 1996) Los principios y estándares establecidos permiten mejorar la eficiencia del trabajo y el ahorro de material. Sus principales aportes son: estudios de tiempos y movimientos, selección de trabajadores, métodos de trabajo, incentivos, especialización y capacitación.

López & Mendoza (2017) mencionaron cinco características que tiene toda institución, en donde la productividad ha mejorado mediante la creación y construcción de sistemas participativos. A medida que aumenta la productividad, las instituciones comparten los beneficios financieros con

sus empleados. Hay una buena jerarquía entre los empleados y la gerencia. Esto siempre evita que los empleados vean la participación como una práctica organizacional que puede perjudicar su trabajo. Crear una cultura institucional que permita a los empleados conectarse. Implantar un sistema que respalde los derechos de los trabajadores.

Como dimensiones de productividad laboral, se establecen las siguientes:

La motivación (D1), es un proceso que afecta la dirección, intensidad y sostenibilidad de los esfuerzos que las personas realizan para alcanzar sus metas. En una organización, el gerente alienta al colaborador a integrarse en la mejora de la cultura organizacional. Lo mismo se aplica a la formación, los incentivos y los premios. De esta manera, los colaboradores pueden contribuir voluntariamente a la organización (Chiavenato, 2006).

Satisfacción del trabajo (D2), es un sentimiento positivo, que resulta de una evaluación de sus características. La inquietud de la organización es el bienestar de sus empleados. Existe dos posiciones, uno es el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados, detrás del cual se encuentra la productividad y la calidad del servicio de la organización (Chiavenato, 2006).

Manejo de conflictos (D3), es la productividad laboral como el proceso que comienza cuando una parte se da cuenta de que la otra parte está sufriendo o está a punto de sufrir los efectos adversos que le preocupan a la otra parte. Asimismo, es el proceso que ocurre cuando un individuo o grupo percibe una diferencia o discrepancia entre los intereses de un individuo o grupo y los intereses de otro individuo o grupo en relación con una tarea o relación socioemocional (Chiavenato, 2006).

La cultura organizacional (D4), es un fenómeno psicosocial que siempre se encuentra presente en la organización. Es el conjunto de valores y creencias. Las misiones, visiones, valores, políticas y estrategias son parte del marco y la estructura estratégica de una organización e influyen en las personas, los grupos formales e informales de la organización (Chiavenato, 2006). Chiavenato (2006) refiere que el control es el proceso dirigido por los responsables de la administración que se aseguran de que se puedan

realizar las actividades planeadas, para poder conseguir la eficacia de la organización, así como también la eficiencia de la dirección.

Antes de crear un nuevo sistema empresarial, es necesario analizar el sistema existente. Solo analizando el método actual podemos saber qué tarea es la más rápida. Si los empleadores, los empleados y sus superiores no están alineados, será difícil que la empresa crezca. La importancia de un buen ambiente de trabajo, una buena cultura empresarial y unas buenas relaciones entre los grupos de interés. En este sentido, la preparación y la capacitación mejorarán la productividad de los trabajadores. (Stoner et al., 1996).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Fue de tipo básica y fundamental, ya que, se buscó profundizar y expandir los conocimientos, con la finalidad de aplicarlas en el proceso de evaluación de las variables que estudiaremos en este presente proyecto de investigación. (De la Orden, 2017).

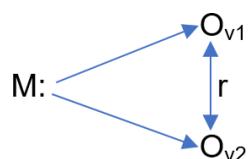
Enfoque de investigación: Se empleo el tipo cuantitativo, se basó en conteos y magnitudes y permitió generalizar los resultados ofreciendo un control sobre los fenómenos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Nivel de investigación: El nivel fue correlacional, porque se describieron las variables y dimensiones con base en sus resultados se asociarán ambas variables, de corte transversal, ya que, se realizó en un determinado momento haciendo un corte en el tiempo. (Ávila, 2001)

Diseño de investigación: el diseño empleado fue no experimental, debido a que las variables no contaron con manipulación. Correlacional, debido a que se estableció la asociación de las variables propuestas (Carrasco, 2005).

Figura 01.

Esquema de estudio



Dónde:

M: Muestra

O: Observación de las variables

V1: Gestión administrativa

V2: Productividad laboral

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

En el presente estudio, se trabajó con dos variables cuantitativas y cada variable con sus diferentes dimensiones: Gestión Administrativa y Productividad Laboral, ambas variables cuentan con definiciones conceptuales y operacionales.

Variable 1. Gestión Administrativa.

Definición conceptual:

La gestión administrativa es un conjunto de tareas, ideas y prácticas, en el mundo de los negocios y se aplica en distintas áreas como el mercado, entorno y la sociedad. Se han desarrollado distintas teorías para su aplicación, siendo el propósito de este artículo indagar, revisar y presentar didácticamente las distintas teorías en la aplicación de las organizaciones empresariales (Hernández Palma, 2011).

Definición operacional:

La gestión administrativa se evaluó mediante la aplicación del cuestionario compuesto por 24 preguntas, con respuestas tipo Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre)

Variable 1:

La variable gestión administrativa tiene 4 dimensiones, que son:

Planeamiento: la dimensión de planeación tiene 6 preguntas de 1 al 6 teniendo como alternativas Nunca (1), Casi nunca (2), A veces(3), Casi siempre (4) y Siempre (5) la escala de medición fue ordinal, **Organización:** la dimensión de organización tiene 6 preguntas de 7 al 12 teniendo como alternativas Nunca (1), Casi nunca (2), A veces(3), Casi siempre (4) y Siempre (5) la escala de medición fue ordinal **Dirección:** la dimensión de dirección tiene 6 preguntas de 13 al 18 teniendo como alternativas Nunca (1), Casi nunca (2), A veces(3), Casi siempre (4) y Siempre (5) la escala de medición fue ordinal **Control:** la dimensión de control tiene 6 preguntas

de 19 al 24 teniendo como alternativas Nunca (1), Casi nunca (2), A veces(3), Casi siempre (4) y Siempre (5) la escala de medición fue ordinal

Los niveles se medirán como: Buena (89-120), regular (57-88) y deficiente (24-56).

Variable 2. Productividad Laboral

Definición conceptual:

De acuerdo con lo expuesto por Chiavenato (2007), la capacidad de una persona es generada hacia un trabajo, a través de las conductas posibles de ser asimiladas y puestas en práctica por los trabajadores para lograr las metas establecidas en la organización.

Definición operacional:

La productividad laboral se evaluó mediante la aplicación del cuestionario compuesto por 24 preguntas, con respuestas tipo Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre).

Variable 2:

La variable productividad laboral tiene 4 dimensiones, que son:

Motivación: la dimencion de planeación tiene 6 preguntas de 1 al 6 teniendo como alternativas Nunca (1), Casi nunca (2), A veces(3), Casi siempre (4) y Siempre (5) la escala de medición fue ordinal, **Satisfacción:** la dimencion de organización tiene 6 preguntas de 7 al 12 teniendo como alternativas Nunca (1), Casi nunca (2), A veces(3), Casi siempre (4) y Siempre (5) la escala de medición fue ordinal **Conflictos:** la dimencion de dirección tiene 1 pregunta, el numero 13 al 18 teniendo como alternativas Nunca (1), Casi nunca (2), A veces(3), Casi siempre (4) y Siempre (5) la escala de medición fue ordinal **Cultura Organizacional** 19 al 4 teniendo como alternativas Nunca (1), Casi nunca (2), A veces(3), Casi siempre (4) y Siempre (5) la escala de medición fue ordinal.

Los niveles se medirán como: Buena (48-64), regular (31-47) y deficiente (23-30).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población fue constituida por 80 colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha. Al respecto, la población es un conjunto sujeto que comparten características en común (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Criterios de inclusión

- Colaboradores en planilla de la Clínica Privada de Chíncha
- Antigüedad laboral como mínimo seis meses
- Colaboradores que acepten resolver el cuestionario de forma voluntaria

Criterios de exclusión

- Practicantes
- Colaboradores contratados recientemente
- Colaboradores que no acepten resolver el cuestionario de forma Voluntaria

Muestra:

Según Tamayo (2004) y Bisquerra et al (2004) precisan que la muestra se define como el subconjunto de ordenamientos que se realizan para representar las características determinadas de una población. Se tomó una muestra aleatoria de 80 colaboradores de una clínica de Chíncha.

Se calculó aplicando la siguiente fórmula para estimar proporciones poblaciones conocidas al tamaño de la población, se consideró el margen de error el 10% (Baena, 2014).

Muestreo:

El muestreo que se aplicó fue de tipo probabilístico o aleatorio, puesto que todos los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha tienen la misma

probabilidad de ser seleccionados aleatoriamente según el autor (Arias, 2012b; Baena Paz, 2014; Hernández, 2013).

Unidad de análisis:

Ascona refiere que la unidad de análisis es el objeto de estudio delimitado para la presente investigación en este caso serán colaboradores que trabajan en la Clínica Privada de Chincha.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En la investigación se utilizó la encuesta, de ello se permitió recopilar información de los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha. Al respecto, Hernández- Sampieri & Mendoza (2018) la encuesta es el procedimiento que permite la exploración de opinión de la población, de temas de significación científica.

Instrumentos

Para la variable Gestión administrativa, se tomo el instrumento basado en las teorías y afirmaciones propuestas por Ocampos & Valencia (2017), Cardozo & Ríos (2019) y Ramzi & Abdulwahid (2021). El instrumento presenta 24 ítems, dividido en cuatro dimensiones: Planeamiento (06 ítems); Organización (06 ítems); Dirección (06 ítems) y el Control (06 ítems).

Asimismo, para la variable productividad laboral, se tomo el instrumento de (Flores Huaman , 2022) donde se realizo el instrumento de 24 ítems, divididos en cuadro dimensiones: Motivación (06 ítems); Satisfacción (06 ítems); Conflictos (06 Ítems) y Cultura organizacional (06 ítems). La escala del instrumento fue de tipo Likert, para ello se consideró las teorías propuestas por Altamirano (2020), Oliveira et al. (2022) y Facho (2017).

Validez

En la investigación se utilizó la validez de contenido, evaluando el grado en el que el instrumento se ha elaborado sobre un dominio puntual

de contenido que se pretende medir (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Para ello se realizó la validación de contenido mediante la técnica del juicio de expertos, se consultó a profesionales especialistas en el tema, donde evaluaron los instrumentos y afirmaron que puede ser aplicado para fines del presente estudio.

Tabla 1*Validadores de los instrumentos*

Apellidos y Nombres	Grado académico	Veredicto
Uceda Ávila, Fabiola	Mg. Gestión de los Servicios de Salud	Aplicable
Arenas Peña, Antonio	Mg. Administración	Aplicable
Flores Humancuri, Yin	Mg. Gestión Pública	Aplicable

*Detalle de los certificados de validación en Anexos.***Confiabilidad**

Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) la confiabilidad se refiere al nivel de errores presentes en el instrumento, los coeficientes cercanos a uno son más confiables. Como análisis se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, debido a las variables tienen escala de mediciones ordinales, siendo politómicas. Para ello se elaboró una prueba piloto en una población de similares características. Para el instrumento Gestión administrativa se obtuvo 0.712 y para el instrumento Productividad laboral se obtuvo 0.720, demostrando que los instrumentos tienen una confiabilidad aceptable.

Tabla 2*Coefficientes de confiabilidad de los instrumentos*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Variable Gestión administrativa	0.712	24
Variable Productividad laboral	0.720	24

*Detalle de los coeficientes de confiabilidad en Anexos.***3.5. Procedimientos**

La investigación contó con la autorización de la Clínica Privada de Chíncha, se coordinó con los jefes de servicios para aplicar los instrumentos.

Los instrumentos fueron aplicados durante una semana, durante la jornada laboral. Asimismo, se aplicaron a los colaboradores que cumplieron con los requisitos para ser parte del estudio.

Se realizó sesión fotográfica de los colaboradores resolviendo los cuestionarios.

Los resultados obtenidos fueron ordenadas y procesadas en el MS Excel®y IBM SPSS®.

3.6. Método de análisis de datos

La información obtenida fue codificada y ordenada en unas hojas de MS Excel®.Para el análisis se utilizó IBM SPSS®, de acuerdo con los objetivos planteados, se realizó el análisis descriptivo para ambas variables que consto con la elaboraciónde tablas de frecuencia y figuras. Se utilizó la prueba Rho de Spearman para conocer la relación entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se consideró los siguientes principios éticos. Se explicó de manera clara a los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, sobre los objetivos del estudio, también se tomó en cuenta su participación voluntaria, de ello se firmó el consentimiento informado. Por otro lado, se garantizó la confidencialidad de los datos, por ello la aplicación del cuestionario fue de forma anónima. Los resultados de la investigación fueron publicados solo con fines académicos, para generar antecedentes para futuros estudio.

IV. RESULTADOS

Analisis Descriptivo:

Tabla 3

Variable/Dimensiones de Gestión Administrativa

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Planeamiento	Malo	0	0,0%
	Regular	32	40,0%
	Bueno	48	60,0%
	Total	80	100,0
Organización	Malo	0	0,0
	Regular	19	23,8%
	Bueno	61	76,2%
	Total	80	100,0
Dirección	Malo	0	0,0%
	Regular	29	36,3%
	Bueno	51	63,7%
	Total	80	100,0
Control	Malo	0	0,0%
	Regular	21	26,2%
	Bueno	59	73,8%
	Total	80	100,0
Gestión Administrativa	Malo	0	0,0%
	Regular	16	20,0%
	Bueno	64	80,0%
	Total	80	100,0

Descricpción resultados.

Los colaboradores de la clínica consideran que el nivel de Organización es Bueno con un 76.2%, seguido de el Control con un 73.8%, siendo el Planeamiento el menor puntutado con un 60.0%. De manera general, los colaboradores consideran que la gestión Administrativa es Buena, con un 80.0%, siendo un hecho bastante interesante el que los colaboradores encuestados no se encuentren una apreciación baja.

Tabla 4*Dimensiones de Productividad Laboral*

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Motivación	Malo	0	0,0%
	Regular	4	5,0%
	Bueno	76	95,0%
	Total	80	100,0
Satisfacción	Malo	0	0,0%
	Regular	2	2,5%
	Bueno	78	97,5%
	Total	80	100,0
Conflictos	Malo	0	0,0%
	Regular	2	2,5%
	Bueno	78	97,5%
	Total	80	100,0
Cultura Organizacional	Malo	0	0,0%
	Regular	5	6,2%
	Bueno	75	93,8%
	Total	80	100,0
Productividad Laboral	Malo	0	0,0%
	Regular	0	0,0%
	Bueno	80	100,0%
Total	80	100,0	

Descripción resultados.

Las dimensiones de la Productividad Laboral son bastante alentadoras en la organización de la clínica, debido a un claro resultado por parte de los colaboradores donde se indica que las dimensiones evaluadas son muy bien percibidas por los colaboradores de la clínica, siendo la Cultura organizacional la que podría ser mejorada en cuanto a la percepción de los colaboradores.

Análisis inferencial

Hipótesis general

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022.

Prueba de Normalidad

Habiéndose aplicado la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov (para 80 datos) se obtuvo P-Value de 0.029, por lo tanto, los datos no siguen una distribución normal y se decide aplicar una correlación de Spearman.

Tabla 5

Prueba de correlación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022.

		Gestión Administrativa	Productividad Laboral	
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,427
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,427	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). Dado el valor de $p < 0,050$ y no es significativo (<0.000) se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022 y dado el valor del

coeficiente de correlación r de Spearman = 0,345 dicha correlación es positiva moderada.

Tabla 6

Prueba de correlación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022.

		Productividad Laboral	D1: Planeamiento	D2: Organización	D3: Dirección	D4: Control	
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,330**	,268*	,328**	,231*
		Sig. (bilateral)	.	,003	,016	,003	,040
		N	80	80	80	80	80
	D1: Planeamiento	Coeficiente de correlación	,330**	1,000	,119	,436**	,084
		Sig. (bilateral)	,003	.	,295	,000	,458
		N	80	80	80	80	80
	D2: Organización	Coeficiente de correlación	,268*	,119	1,000	,501**	,139
		Sig. (bilateral)	,016	,295	.	,000	,218
		N	80	80	80	80	80
	D3: Dirección	Coeficiente de correlación	,328**	,436**	,501**	1,000	,250*
		Sig. (bilateral)	,003	,000	,000	.	,025
		N	80	80	80	80	80
D4: Control	Coeficiente de correlación	,231*	,084	,139	,250*	1,000	
	Sig. (bilateral)	,040	,458	,218	,025	.	
	N	80	80	80	80	80	

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación positiva y significativa entre el planeamiento y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre el planeamiento y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022

Prueba de normalidad

Habiéndose aplicado la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov (para 80 datos) se obtuvo P-Value de 0.000, por lo tanto, los datos no siguen una distribución normal y se decide aplicar una correlación de Spearman.

Descripción resultado

Dado el valor de $p < 0,050$ y no es significativo (<0.003) se rechaza la hipótesis nula, es decir, Existe relación positiva y significativa entre el planeamiento y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,330 de acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva baja.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la organización y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre la organización y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022.

Descripción resultado

Dado el valor de $p < 0,050$ y no es significativo (<0.016) se rechaza la hipótesis nula, es decir, Existe relación positiva y significativa entre la organización y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,268 de

acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva baja.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación positiva y entre la dirección y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre la dirección y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022

Descripción resultado

Dado el valor de $p < 0,050$ y no es significativo (<0.003) se rechaza la hipótesis nula, es decir, Existe relación positiva y significativa entre la dirección y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,328 de acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva baja

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación positiva y significativa entre el control y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre el control y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022.

Descripción resultado

Dado el valor de $p < 0,050$ y no es significativo (<0.040) se rechaza la hipótesis nula, es decir, Existe relación positiva y significativa entre el control y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,231 de acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva baja

V. DISCUSIÓN

El presente estudio de investigación, se realizó en una Clínica privada de Chincha, en sus diferentes servicios asistenciales, cuyo instrumento fue aplicado a médicos, licenciados y persona técnico de diferentes turnos. Se encontró ciertas limitaciones que afectaron a la ejecución del instrumento, como la aceptación de los permisos correspondientes para aplicar el instrumento, personal con horarios rotativos, la disponibilidad limitada del personal entre otros. Sin embargo, directivos se encontraron interesados en el objetivo del estudio, por el que motivaron y apoyaron a que se pueda realizar dicha investigación, con la aceptación del consentimiento informado de los participantes; es entonces que se obtuvieron los siguientes resultados. En relación a la primera variable del estudio Gestión Administrativa se evidenció que el nivel de Organización es Bueno con un 76.2%, seguido de el Control con un 73.8%, siendo el Planeamiento el menor puntutado con un 60.0%. De manera general, los colaboradores consideran que la gestión Administrativa es Buena, con un 80.0%, siendo un hecho bastante interesante el que los colaboradores encuestados no se encuentren una apreciación baja. Datos que se asemejan al estudio realizado por Arévalo & Mozo (2022) quien llegó a la conclusión que la Gestión administrativa era regular en un 63%; Así mismo, Fernandez (2021) tuvo resultados similares, lo cuales fueron que el 71,43% tuvo una gestión administrativa alto, de acuerdo con las dimensiones, también se obtuvieron resultados altos como la planificación en 71,4%, la organización en 60,7%, la dirección en 78,5% y el control en 75%. Cortéz (2020) tuvo resultados que se asemejan al estudio, donde concluyó que la gestión administrativa es regular en un 74,7%, al igual como se regleja en sus dimensiones donde predomino como resultados regular y bueno tanto en la planificación, organización y dirección. Vela (2020) encontró resultados positivos que contrasta con la del estudio con una gestión administrativa 90% buena y con respecto a sus dimensiones de planificación, dirección, organización y control fueron regular y bueno en mas del 45%; un estudio realizado por Gago et al (2019) llegó a la conclusión que la gestión administrativa es buena en un 70%. Dicho los resultados de diferentes

estudios nacional e internacionales, son datos que ponen en tela de juicio la gestión administrativa en los cuales tenemos valores positivos que podrían ser mejores para tener mejor resultados en las empresas, cabe mencionar que el lugar donde se aplicó el estudio es una clínica privada que brinda servicios a los usuarios y esto se verá reflejado en la productividad laboral. Además el presente estudio considero 5 dimensiones al igual como mencionó Ortiz et al. (2019) conceptualizaron la Gestión administrativa como una aplicación de la planeación, organización, dirección, control y todos los recursos que existen en la empresa para lograr las metas inicialmente establecidas. Por otro lado, Ocampos & Valencia refieren que las actividades validan el compromiso de las personas que integran la empresa para que se puedan alcanzar las metas propuestas, lo cual hará que tengan una ventaja en la funcionalidad y bienestar organizacional. En la actualidad las empresas siguen una secuencia de patrones que ayudan a realizar una autoevaluación para un constante mejoramiento tanto para el personal como para los usuarios, dicha organización logra un funcionamiento adecuado que promueve a mejorar constantemente en ciertas debilidades. Sin embargo, en la clínica de chicha aun nos falta mejorar tanto la organización como la productividad para llegar a superar a otros países desarrollados. En conclusión, nos falta mejorar la organización y productividad para desarrollar mejor nuestras labores como en los países desarrollados.

Con lo que respecta a la variable Productividad Laboral, se pudo evidenciar que los datos obtenidos son bastante alentadores en la organización de la clínica. En cuanto a los resultados por dimensiones la motivación estuvo 95% bueno y 5% regular, la dimensión satisfacción tenía 97,5% de nivel bueno, conflictos en 97,5% nivel bueno, cultura organizacional 93.8% de nivel bueno y en cuanto a la productividad laboral se encontró un nivel bueno al 100%, por ello, debido a un claro resultado por parte de los colaboradores donde se indica que las dimensiones evaluadas son muy bien percibidas por los colaboradores de la clínica, siendo la Cultura organizacional la que podría ser mejorada en cuanto a la percepción de los colaboradores. Resultados que se asemejan al estudio de Fernandez (2021) quien evidenció una productividad al 71,4% bueno; por otro lado, Facho (2017) difiere los

resultaos encontrando un 17,5% de productividad laboral de nivel bueno. Cortez (2020) obtuvo un nivel regular de la productividad laboral. Observamos que en los estudios citados encontramos una productividad aceptable o considerable para una empresa, sin embargo, en el estudio realizado los resultados abarcan un gran nivel que es favorable, según Stoner et al., (1996) la productividad laboral es la producción de recursos y productos en un momento determinado, pero también es un índice que refleja la producción de un determinado producto. Se basa en la cantidad de servicio prestado en un momento determinado, correspondiente a los indicadores estandarizados de la organización. Por otro lado, González & Becerra (2021) lo considera como la parte más valiosa de una organización, porque mejor continua e innovación en las Clínica para brindar una mejor atención. Mientras mas producción labroal, mayor es el ingreso que tendra dichas entidades que serán destinadas a cubrir breñas en la atención.

Con respecto a la Hipótesis general, se concluyó que existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha 2022. Dado el valor de $p < 0,050$ y no es significativo (<0.000) se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022 y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,345 dicha correlación es positiva moderada. Datos se asemejan a Fernandez (2021) quien encontró que, si existe una relación significativa entre las variables de gestión administrativa y el desempeño laboral encontrando un coeficiente de correlación de Pearson 0.760, la cual se traduce a una correlación alta; Facho (2017) realizó un estudio en Lima en el cual encontró que si existe unra relación directa y significativa entre la gestión administrativa y productividad laboral, hallado por medio de correlación de Rho de Spearman entre las variables de 0.01. Jaimes et al. (2018) mencionó que la alta productividad se logra por medio de un control y planificación adecuada determinados por muchos factores, tales como: Procesos y recursos que se implementan cuando la institución está bien direccionada, positiva y quiere evolucionar su funcionalidad. López & Mendoza (2017) mencionaron cinco características que tiene toda institución,

en donde la productividad ha mejorado mediante la creación y construcción de sistemas participativos. A medida que aumenta la productividad, las instituciones comparten los beneficios financieros con sus empleados. La gestión administrativa va de la mano con la productividad laboral por el hecho de que la primera variable es la que dispone los planes, organización para que se produzca un desempeño laboral, por ello su estrecha vinculación.

La hipótesis específica de la relación positiva y significativa entre el planeamiento y la productividad laboral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha 2022 dio como resultado el valor de $p < 0,050$ y no es significativo (<0.003) se rechaza la hipótesis nula, es decir, Existe relación positiva y significativa entre el planeamiento y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,330 de acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva baja. Valores simiales a los de Fernandez (2021) quien encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.795, donde indica una correlación positiva alta, esto quiere decir que existe una relación significativa entre planificación de la gestión administrativa y desempeño laboral. Sabino (1969) refirió que La productividad y el trabajo estratégico deben saber el problema en qué medida refleja la situación problemática en un campo específico de la realidad. Aguirre (2014) Hace referencia a la planificación estratégica. Sigue siendo una de las herramientas más importantes que una empresa debe tener. Porque puede ayudar a orientar las actividades de la empresa hacia el respeto Metas y objetivos, desarrollar estrategias para mejorar el desempeño y apoyo Empleados sobre la mejor forma de desarrollar y presentarles su trabajo. Una guía para una mejor productividad en el trabajo. El planeamiento dentro del contexto administrativo conlleva a una parte importante en la cual se plantea una serie de actividades enfocadas en el objetivo de la institución para que así tenga mejores resultados de un trabajo ordenado y sistémico.

La hipótesis específica 2 de la relación positiva y significativa entre la organización y productividad laboral de los colaboradores de la Clínica

Privada de Chíncha 2022 dio como resultado el valor de $p < 0,050$ y no es significativo (<0.016) se rechaza la hipótesis nula, es decir, Existe relación positiva y significativa entre la organización y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,268 de acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva baja. Valores que se asemejan a los de Fernandez (2021) quien encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.751, donde indica una correlación positiva alta, esto quiere decir que existe una relación significativa entre organización de la gestión administrativa y desempeño laboral. Según Novick (2000) El aspecto organizativo del trabajo se relaciona con los fenómenos relacionados con la producción, ya que es el producto de los sistemas que rigen las actividades productivas de la empresa. Las formas de organización del trabajo son una estructura social, histórica, modificable y cambiante y por tanto no pueden ser analizadas sin examinar los sistemas de producción a la luz de los modelos establecidos. Por tanto, el trabajo va a depender mucho de como se encuentre organizado el plan estructurado de actividades, esta va relacionado con los recursos quec cuenta dicha clínica. Las formas de organización, el impacto social y los determinantes tecnológicos, dan una serie de características distintivas y determinan el cambio en el mundo del trabajo, en el caso de la clínica determina la atención al usuario.

La hipótesis específica 3 de la relación positiva y significativa entre la dirección y productividad laboral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha 2022 dio como resultado el valor de $p < 0,050$ y no es significativo (<0.003) se rechaza la hipótesis nula, es decir, Existe relación positiva y significativa entre la dirección y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,328 de acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva baja. Datos muy similiares a Fernandez (2021) quien encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.736, donde indica una correlación positiva alta, esto quiere decir que existe una relación significativa entre la dirección de la gestión administrativa y desempeño laboral. Según Stoner y Wankel (1989) La dirección trata de influir

en todos los empleados de la organización para ayudar a lograr las metas. Por ende, requiere de alguien con capacidad de guiar, tomar decisiones, direccionar, orientar y para asistir a ejecución de actividades. Se logra a través de 3 funciones como la motivación, comunicación y liderazgo. La dirección es una parte importante dentro de la productividad, dado que las personas que se encuentran a cargo de estas funciones tienen parte importante para poder tomar decisiones que pueden afectar de forma positiva o negativa a la clínica los cuales amerita una persona capaz de cumplir las 3 funciones de maneras eficiente.

La hipótesis específica 4 de la relación positiva y significativa entre la control y productividad laboral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha 2022 dio como resultado el valor de $p < 0,050$ y no es significativo (<0.040) se rechaza la hipótesis nula, es decir, Existe relación positiva y significativa entre el control y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,231 de acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva baja. Fernandez (2021) concluyó con datos similares, donde encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.760, donde indica una correlación positiva alta, esto quiere decir que existe una relación significativa entre el control de la gestión administrativa y desempeño laboral. Chiavenato (2006) refiere que el control es el proceso dirigido por los responsables de la administración que se aseguran de que se puedan realizar las actividades planeadas, para poder conseguir la eficacia de la organización, así como también la eficiencia de la dirección. El control es una acción importante y necesaria, para poder observar las directrices de las actividades, corregir los errores que se pueden presentar durante la ejecución de actividades para poder mejor, y reforzar las carencias que puede tener los pasos antes mencionados.

VI. CONCLUSIONES

Primero. – Existe una relación moderada en la gestión administrativa en relación a la producción laboral, el P-valor de mi muestra es significativo (<0.000) es decir, existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022 y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,427 de acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) correlación es moderada.

Segundo. - Se concluye que existe una relación baja el planeamiento y la productividad laboral el P-valor no es muy significativo (<0.003) es decir, existe relación positiva y significativa entre el planeamiento y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,330 de acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva baja.

Tercero. - Existe una relación baja la organización y la productividad laboral el P-valor no es muy significativo (<0.016) es decir, existe relación positiva y significativa entre la organización y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,268 de acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva baja.

Cuarto. - Existe una relación baja la dirección y la productividad laboral el P-valor no es muy significativo (<0.003) es decir, existe relación positiva y significativa entre la dirección y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada Privada de Chincha, 2022, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,328 de acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) correlación es positiva baja

Quinto. - Se concluye que existe una relación baja el control y la productividad laboral el P-valor no es muy significativo (<0.040) es decir, existe relación positiva y significativa entre la dirección y la productividad laboral en los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha, 2022, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,328 de acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva baja.

VII. RECOMENDACIONES.

Primero. – Es importante que la gestión administrativa de la clínica mejore el nivel de relación para que puedan reflejarse en las actividades y tareas de manera coordinada fomentando la utilización de las dimensiones del estudio como la planificación, organización, dirección, y control, Así mismo la productividad laboral tiene resultados buenos, podría mejorar sobre todo en la motivación del personal y la cultura organizacional.

Segundo. – La jefatura podría realizar mejoras sobre el planeamiento en la clínica, porque tienen una relación baja por lo que se recomienda elaborar estrategias que permitan alcázar y mejorar la toma de decisiones anticipada atreves de la planeación y mejorar la producción laboral en la Clínica.

Tercero. - Se incentiva a las autoridades de dicha institución a que se pueda tener un estatus de organización, tanto en recursos humanos, funciones y recursos materiales para que se pueda realizar un mejor enfoque laboral y realizar actividades, según su competencia y disponibilidad, con el fin de mejorar las metas, objetivos con el grupo humano organizado con la finalidad de mejorar la calidad de atención y producción laboral en la Clínica.

Cuarto. - Se recomienda a los colaboradores de la clínica mejorar la dirección por que tienen una relación baja por lo que se recomienda encaminar hacia el logro de los objetivos generales y tanto personales de los colaboradores con el fin de mejorar la calidad de atencbion y producción laboral en la Clínica.

Quinto. - Al directivo se recomienda realizar un plan de control para poder mejorar la relación de los procesos, redimiento administrativo e identificación, desviación de posibles anomalías con el fin de mejorar la calidad de atencbion y producción laboral en la Clínica.

REFERENCIAS:

1. Aguirre H. (2014). Planeación Estrategica y productividad laboral, realizado en Hotel de campo en Qhetzal Tenango. Universidad Rafael Landívar. Tesis licenciada. <https://studylib.es/doc/7292526/planeaci%C3%B3n-estrat%C3%A9gica-y-productividad-laboral>
2. Altamirano Ojeda, R. (2020). Clima Laboral Y Productividad De Los Colaboradores De Mi Banco, Agencia Chiclayo Cercado. Universidad SeñorDel Sipán.
3. Arévalo, J. F., & Mozo, H. P. B. (2022). Plan integral de mejora para fortalecer la gestión hospitalaria a nivel institucional en la región San Martín, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 2436–2460. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1660
4. Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., Mora Sánchez, N. V., (2009). Universidad y sociedad. In *Revista Universidad y Sociedad* (Vol. 11, Issue4). Editorial “Universo Sur.” http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&nrm=iso&tlng=es
5. Baltodano, G., & Oswaldo, L. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*.
6. Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides Rodríguez, A., Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2009). Universidad y sociedad. In *Revista Universidad y Sociedad* (Vol. 12, Issue 3). Editorial “Universo Sur.” http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es
7. Cabana Fanola, H. G. (2015). Gestión administrativa y servicios de atención al usuario en los establecimientos de salud de la Región Callao. Universidad Nacional Federico Villarreal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2180#.Yo98z5t9K1w.mendele> y
8. Cabrera-Encalada, S. M., Erazo-Álvarez, J. C., Narváez-Zurita, C. I., &

- Rodríguez-Pillaga, R. T. (2021). El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Unidades Desconcentradas del Ejecutivo. *cienciamatria*, 7(12). <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.446>
9. Cardozo, V., & Rios, M. (2019). Síndrome De Burnout y Desempeño Laboral Del Profesional De Enfermería En Centro De Salud San Gerónimo Andahuaylas Apurímac, Año 2017. Tesis de Pregrado.
 10. Carracedo, J., & Ramirez, R. (2020). Fisiología Renal | Nefrología al día. *Nefrología Al Día*, 19.
 11. Carrasco Diaz, S. (2019). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. In *ICB Research Reports (Issue 9)*.
 12. Castell-Florit Serrate, P. (2017). Revista cubana de salud pública. In *Revista Cubana de Salud Pública (Vol. 43, Issue 1)*. Editorial Ciencias Médicas. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es
 13. Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. In *Mc Graw Hill Interamericana*.
 14. Coronel-Salamea, M. Y., Bermeo-Pazmiño, K. V., & Narváez-Zurita, C. I. (2021). Evaluación del desempeño por competencias en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Azogues: Período 2018. *cienciamatria*, 7(12). <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.435>
 15. Cortez Lopez, F. (2020). Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020. In *Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo*. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/mlui/handle/11531/1046>
 16. Facho Gutiérrez, J. (2017). "Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016." Universidad César Vallejo.
 17. Fernandez Sanchez, D. G. (2021). Gestión administrativa y desempeño

- laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de Covid-19. *Economía&Negocios*,3(1).<https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
18. Flores R. Desempeño laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Amazonas 2020. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Tesis Licenciatura. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2393>
 19. Gago, D. O., Carhuamaca, A. D., Astucuri, M. A., Gago, M. A. O., & Tito, E. R.(2019). Gestión administrativa y gestión del talento humano porcompetencia en la Municipalidad Provincial de Cañete – Lima. *Revista Científica de Ciencias Salud*, 1(1), 46–56.<https://revistas.upla.edu.pe/index.php/fccss/article/view/35#.Yo3wEfFmy4.mendeley>
 20. Garcia Guiliany, J. E., Duran, S. E., Cardeño Pórtela, E., Prieto Pulido, R., Garcia Cali, E., & Paz Marcano, A. (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. *Espacios*, 38(52).
 21. González-Díaz, R. R., & Becerra-Pérez, L. A. (2021). PYMES en América Latina: clasificación, productividad laboral, retos y perspectivas. *CIID Journal*, 2(1).<https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.100>
 22. Hernández-Sampieri, R. & M. (2019). Metodología de la investigación. *Las. Sustainability (Switzerland)*, 11(1).
 23. Hernández, H. G., Cardona, D. A., & Del Rio, J. L. (2017). Direccionamiento estratégico: Proyección de la innovación tecnológica y gestión administrativa en las pequeñas empresas. *Informacion Tecnologica*, 28(5). <https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000500003>
 24. Hernandez Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). metodología de la investigación. in *bmc Public Health (Vol. 5, Issue 1)*.
 25. Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5). <https://doi.org/10.4067/s0718->

07642018000500175

26. Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83).
<https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
27. León J. Gestión Administrativa y productividad laboral en la Municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz. 2020 Tesis. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
28. López Machuca, J. A., & Mendoza Cota, J. E. (2017). salarios, desempleo y productividad laboral en la industria manufacturera mexicana. *Ensayos Revista de Economía*, 36(2). <https://doi.org/10.29105/ensayos36.2-4>
29. Meléndez, J. S., & Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 15101523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
30. Mendoza-Fernandez, V. M., & Moreira-Chóez, J. S. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, conómicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 6(3).
31. Mercedes Huanio, P., & Reátegui Pinedo, N. M. (2017). Capacitación empresarial y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C., Calleria, Pucallpa. In *Facultad De Ciencias Contables Y Administrativas Escuela Profesional De Administración De Negocios Tesis: Vol. II*.
32. Navarro E. Torres Y. Relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas en la EPS Sedacaj S.A Cajamarca 2021. Tesis licenciatura. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2285>
33. Nefrología, S. E. de. (2018). *La Enfermedad Renal Crónica en España*. Sen.
34. Ocampos, G. L., & Valencia, C. S. (2017). Gestión administrativa y la

- calidad deservicio al usuario, en la red asistencial essalud-tumbes, 2016.
Tesis. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/88>
35. Oliveira, V. D. S. de, Vieira-Souza, L. M., Getirana-Mota, M., Dos Santos, J. L., Aidar, F. J., Lima Júnior, C. M. A., Reis, G. C., & Silva, F. J. A. da. (2022). Ginástica laboral: promoção da saúde e desempenho para o trabalho em industriários (Labor gymnastics: promotion of health and performance for work in industrial workers) (Gimnasia laboral: promoción de la salud y rendimiento para el trabajo en trabajado. Retos, 44. <https://doi.org/10.47197/retos.v44i0.90711>
36. Ortiz-Campillo, L., Hamburger-Madrid, K., & Ortiz-Ospino, L. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. Revista Latinoamericana de Hipertensión, 14(2).
37. Quiñonez R. Gestión administrativa y productividad laboral en el órgano desconcentrado de administración de maquinaria y equipo pesado de la municipalidad provincial de Ilo. 2018. Universidad Cesar Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30144>
38. Quispe S., Edgar R. (2019) Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empres corporación textil REMALUZ SAC Lima- Perú, Universidad Cesar Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68314>
39. Ramzi, Z. S., & Abdulwahid, R. F. (2021). Health and safety management assessment among administrative staff and health and safety committee members in university of sulaimani. Archivos Venezolanos de Farmacologia y Terapeutica, 40(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.4715724>
40. Reyes Angulo, J. C., Huilcapi Masacón, M. R., Montiel Díaz, P. A., Mora Aristega, J. E., & Naranjo Chávez, D. G. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación, 2(7). <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol2iss7.2018pp15-22>

41. Reyes Ponce, A. (2007). Administración de Personal Relaciones Humanas. In Limusa S.A.
42. Rodriguez M. & Mendoza H.. Sistema productivos y organización del trabajo: Una visión desde Latinoamérica 2007. Universidad de Carabobo Valencia. 13(2) http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000200004
43. Rojas Martínez, C. P., Hernández Palma, H. G., & Niebles Núñez, W. A. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. Revista Espacios, 41(1).
44. Rudnicka, E., Napierała, P., Podfigurna, A., Męczekalski, B., Smolarczyk, R., & Grymowicz, M. (2020). The World Health Organization (WHO) approach to healthy ageing. Maturitas, 139. <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2020.05.018>
45. Samanamud, S. (2021). Motivación laboral y gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho 2019. Big Bang Faustiniiano, 10(2). <https://doi.org/10.51431/bbf.v10i2.677>
46. Solis P. Tarazona. (2017) La planificación estratégica y la productividad laboral en la Empresa Vica Gas SRL- Huancayo. Univerisdad Nacional del Centro del Perú, 2017 <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5240>
47. Stoner, J., Freeman, E., Gilbert, D., & Sacristán, P. (1996). Management. In Pearson Educaction.
48. Valero-Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 23(1). <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.03>
49. Vela Vasquez, J. N. (2020). Gestión Administrativa en la calidad de atención en los servicios del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2019. In Crescendo, 11(1). <https://doi.org/10.21895/incres.2020.v11n1.05>
50. Vera, L. V., & Vera, J. A. (2021). Productividad laboral y salario real: relaciones de causalidad en Venezuela. Problemas Del Desarrollo. Revista

LatinoamericanadeEconomía,52(205).<https://doi.org/10.22201/iiiec.20078951e.2021.205.69620>

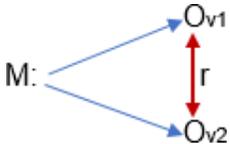
51. Vicente Herrera, A. N., & Chávez Garcés, E. M. (2020). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *Revista Veritas Et Scientia - UTP*, 8(2).<https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>.

ANEXOS

Título: Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de una Clínica Privada de Chíncha, 2022. Autora: Vamesa Chumpén Arenas							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Gestión administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICOS</p> <p>1. ¿De qué manera el planeamiento se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022?</p> <p>2. ¿De qué manera la organización se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022?</p> <p>3. ¿De qué manera la dirección se relaciona con</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>1. Establecer la relación entre el planeamiento y la productividad laboral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022.</p> <p>2. Establecer la relación entre la organización y la productividad laboral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022.</p> <p>3. Determinar la relación entre la dirección y la productividad laboral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022.</p> <p>4. Establecer la relación entre el control y la productividad laboral de los colaboradores</p>	<p>HIPÓTESIS</p> <p>La gestión administrativa se relaciona a la productividad laboral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1. El planeamiento se relaciona a la productividad laboral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022.</p> <p>2. La organización se relaciona a la productividad laboral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022.</p> <p>3. La dirección se relaciona a la productividad laboral</p>	<p>Planeamiento</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establece seguimiento de planes - Establece misión, visión ovalores - Formación hacia loscolaboradores - Funciones - Toma de decisiones - Objetivos - Acciones de formación integral - Manual de organización defunciones - Tareas y funciones - Trabajo en equipo - Clima de respeto - Relaciones laborales - Coordinación de labores - Desarrollo de actividades - Mejoramiento continuo - Claridad de roles y funciones - Procesos - Metas y objetivos 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Baja 24 -56</p> <p>Regular</p> <p>57- 89</p> <p>Alta</p> <p>90 - 120</p>

<p>la productividad laboral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022?</p> <p>4. ¿De qué manera el control se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022?</p>	<p>de la Clínica Privada de Chíncha, 2022.</p>	<p>de los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022.</p> <p>4. El control se relaciona a la productividad laboral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha, 2022.</p>	<p>Control</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fiscalización - Controles implantados - Supervisión de responsabilidades - Control administrativo - Condiciones adecuados - Establece proceso de control 	<p>19 20 21 22 23 24</p>		
Variable 2: Productividad laboral							
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos	
		Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía - Responsabilidad - Comunicación e integración 	<p>1,2 3,4 5,6</p>	Ordinal	Baja [6 - 13] Media [14 - 21] Alta [22 - 30]	
		Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> - Logro de objetivos - Beneficios - Supervisión 	<p>7,8 9,10 11,12</p>			
		Conflictos	<ul style="list-style-type: none"> - Actitud - Empatía - Tolerancia 	<p>13 -14 15-16 17-18</p>			
		Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Valores - Conducta - Coherencia 	<p>19 -20 21-22 23-24</p>			

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>ENFOQUE: Cualitativo TIPO: Básica DISEÑO: Correlacional</p>  <p>Dónde: Donde: M: Muestra O: Observación de las variables V1: Gestión administrativa V2: Productividad laboral r: Relación</p> <p>METODOS: MS Excel®. IBM SPSS®</p>	<p>POBLACIÓN: 80 colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Censal</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA 80 colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha.</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Instrumento de Gestión administrativa, adaptado por la autora</p> <hr/> <p>Variable 2: Productividad laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento Instrumento de Productividad laboral, adaptado por la autora</p>	<p>DESCRIPTIVA Tablas de frecuencia y figuras.</p> <p>INFERENCIAL Rho de Spearman</p>

INSTRUMENTO

Anexo 2 Cuestionario de Gestión administrativa

Buenos días/tardes sr. (a): **Colaboradores de la Clínica Privada de Chincha**

La presente encuesta tiene fines académicos, permitiendo su uso exclusivamente de carácter investigativo, los datos servirán para la realización del proyecto.

Usted deberá de hacer es marcar con una "X" en uno de los casilleros que considere necesaria.

Valor				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIÓN: PLANEAMIENTO	Valor				
		1	2	3	4	5
1	¿La Clínica Privada de Chincha realiza un seguimiento a los planes propuestos?					
2	¿Se difunde la misión, visión, valores o los principios éticos dentro de la Clínica Privada de Chincha?					
3	¿Con que eventualidad usted ha observado que, dentro de la Clínica Privada de Chincha, se imparta formación hacia los trabajadores?					
4	¿Con qué frecuencia se difunden las funciones de los trabajadores?					
5	¿Con qué frecuencia ha observado cambios recientes en cuanto a la toma de decisión sobre los procesos de planificación de la Clínica Privada de Chincha?					
6	¿Frecuente se cumplen los objetivos de la Clínica Privada de Chincha?					
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
7	¿Con que frecuencia se impulsa acciones que contribuyan a la formación integral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha?					
8	¿Considera usted que el manual de organización de funciones esta actualizado?					
9	¿Los objetivos de la Clínica Privada de Chincha están ligados con la tarea o funciones que desempeñas?					
10	¿Considera que Clínica Privada de Chincha fomenta el trabajo en equipo?					

11	¿Percibe que se fomenta un clima de respeto en los espacios administrativos?					
12	¿Con que frecuencia la Clínica Privada de Chíncha promueve la organización en el que se desarrollen las relaciones entre los trabajadores?					
	DIMENSIÓN: DIRECCIÓN	1	2	3	4	5
13	¿Con que frecuencia se realiza coordinación de labores con los Colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha?					
14	¿Con que frecuencia se promueve el desarrollo de las actividades según el planeamiento en la Clínica Privada de Chíncha?					
15	¿Crees que la Clínica Privada de Chíncha promueve el mejoramiento continuo hacia los trabajadores?					
16	¿La Clínica Privada de Chíncha con qué frecuencia asegura que sus trabajadores tengan claridad sobre sus roles y funciones?					
17	¿Considera que los procesos que se llevan a cabo dentro de la Clínica Privada de Chíncha se gestionan de manera oportuna?					
18	¿Con que frecuencia los objetivos y metas de los principales procesos son difundidos entre los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha?					
	DIMENSIÓN: CONTROL	1	2	3	4	5
19	¿Crees que la fiscalización durante los procesos tiene un adecuado control?					
20	¿Con que frecuencia los controles implementados por la Clínica Privada de Chíncha apoyan a la administración?					
21	¿Con que frecuencia se supervisa que los colaboradores cumplan con sus responsabilidades laborales?					
22	¿La Clínica Privada de Chíncha fomenta mecanismos de control para asegurar que el personal administrativo cumpla con sus responsabilidades?					
23	¿Con que frecuencia el área donde se encuentra genera condiciones adecuadas para la utilización de los materiales?					
24	¿Considera que la fiscalización durante los procesos tiene un adecuado control?					

Anexo 3 Cuestionario de Productividad laboral

Buenos días/tardes sr. (a): **Colaboradores de la Clínica Privada de Chincha**

La presente encuesta tiene fines académicos, permitiendo su uso exclusivamente de carácter investigativo, los datos servirán para la realización del proyecto.

Usted deberá de hacer es marcar con una "X" en uno de los casilleros que considere necesaria.

Valor				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN	Valor				
		1	2	3	4	5
1	¿Consideras que logras procesar y transmitir tus conocimientos en forma eficiente?					
2	¿Tus conocimientos técnicos demuestran eficiencia en el uso de los recursos de la entidad?					
3	¿Las funciones de mi puesto de trabajo son retadoras?					
4	¿La Clínica Privada de Chincha ofrece descanso y horarios de labores adecuados?					
5	¿Me encuentro motivado en mi puesto de trabajo?					
6	¿Mi área de trabajo es la adecuada para realizar mis funciones?					
	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN	1	2	3	4	5
7	¿Tu desenvolvimiento laboral es tomado como modelo a seguir?					
8	¿Las funciones de mi puesto de trabajo representan alta responsabilidad?					
9	¿Diriges exitosamente equipos de trabajo depositando confianza y delegando responsabilidades?					
10	¿La distribución de la carga laboral es equitativo?					
11	¿Tu desenvolvimiento laboral es tomado como modelo a seguir?					

12	¿Tienes autonomía en la ejecución de tus funciones laborales?					
	DIMENSIÓN: CONFLICTOS	1	2	3	4	5
13	¿Cuentas con un adecuado manejo de tus emociones y culminas con el trabajo asignado?					
14	¿Consideras que para negociar debes tener una actitud positiva?					
15	¿Respetas las opiniones y posiciones de tus compañeros de trabajo?					
16	¿Cuándo se presentan conflictos, negocias de modo asertivo?					
17	¿Si se presentara una confrontación, discusión, Intercedes para conciliar la situación?					
18	¿Mantienes la calma en situaciones desfavorables, tu estado de ánimo es estable?					
	DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
19	¿Existe un conjunto de valores que determinan la conducción de los colaboradores en la Clínica Privada de Chíncha?					
20	¿La Clínica Privada de Chíncha logra cumplir sus objetivos en beneficio de todos?					
21	¿En la Clínica Privada de Chíncha observas un comportamiento ético, profesional, e independiente y desarrollo permanentemente de nuestras habilidades y competencias técnicas?					
22	¿Comprendes la importancia del logro de los objetivos de la Clínica Privada de Chíncha?					
23	¿Muestras compromiso con tus acciones, evaluando el impacto de tus decisiones?					
24	¿Cuentas con la capacidad para comunicarte con todos los niveles jerárquicos en la Clínica Privada de Chíncha?					

ANEXO

VALIDACIÓN Y CONFIBILIDAD

Validación del Cuestionario de Gestión administrativa



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : PLANEAMIENTO								
1	¿La Clínica Privada de Chincha realiza un seguimiento a los planes propuestos?	x		X		x		
2	¿Se difunde la misión, visión, valores o los principios éticos dentro de la Clínica Privada de Chincha?	x		X		X		
3	¿Con que eventualidad usted ha observado que, dentro de la Clínica Privada de Chincha, se imparta formación hacia los trabajadores?	x		X		X		
4	¿Con qué frecuencia se difunden las funciones de los trabajadores?	x		X		X		
5	¿Con qué frecuencia ha observado cambios recientes en cuanto a la toma de decisión sobre los procesos de planificación de la Clínica Privada de Chincha?	x		X		X		
6	¿Frecuente se cumplen los objetivos de la Clínica Privada de Chincha?	x		x		X		
DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN								
7	¿Con que frecuencia se impulsa acciones que contribuyan a la formación integral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chincha?	x		X		x		
8	¿Considera usted que el manual de organización de funciones esta actualizado?	x		X		X		
9	¿Los objetivos de la Clínica Privada de Chincha están ligados con la tarea o funciones que desempeñas?	x		X		X		
10	¿Considera que la Clínica Privada de Chincha fomenta el trabajo en equipo?	x		X		X		
11	¿Percibe que se fomenta un clima de respeto en los espacios administrativos?	x		x		X		
12	¿Con que frecuencia la Clínica Privada de Chincha promueve la organización en el que se desarrollen las relaciones entre los trabajadores?	x		x		X		

	DIMENSION 3: DIRECCION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Con que frecuencia se realiza coordinación de labores con los Colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha?	x		x		X		
14	¿Con que frecuencia se promueve el desarrollo de las actividades según el planeamiento en la Clínica Privada de Chíncha?	x		x		x		
15	¿Crees que la Clínica Privada de Chíncha promueve el mejoramiento continuo hacia los trabajadores?	x		X		X		
17	¿La Clínica Privada de Chíncha con qué frecuencia asegura que sus trabajadores tengan claridad sobre sus roles y funciones?	x		X		X		
18	¿Considera que los procesos que se llevan a cabo dentro de la Clínica Privada de Chíncha se gestionan de manera oportuna?	x		X		X		
19	¿Con que frecuencia los objetivos y metas de los principales procesos son difundidos entre los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha?	x		X		X		
	DIMENSION 4: CONTROL							
20	¿Crees que la fiscalización durante los procesos tiene un adecuado control?	x		X		X		
21	¿Con que frecuencia los controles implementados por la Clínica Privada de Chíncha apoyan a la administración?	x		X		X		
22	¿Con que frecuencia se supervisa que los colaboradores cumplan con sus responsabilidades labores?	x		X		X		
23	¿La Clínica Privada de Chíncha fomenta mecanismos de control para asegurar que el personal administrativo cumpla con sus responsabilidades?	x		X		X		
24	¿Con que frecuencia el área donde se encuentra genera condiciones adecuados para la utilización de los materiales?	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Uceda Aviles Fabiola DNI: 41558442

Especialidad del validador: Mg: Gestión de los Servicios de la Salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : PLANEAMIENTO							
1	¿La Clínica Privada de Chíncha realiza un seguimiento a los planes propuestos?	x		X		x		
2	¿Se difunde la misión, visión, valores o los principios éticos dentro de la Clínica Privada de Chíncha?	x		X		X		
3	¿Con que eventualidad usted ha observado que, dentro de la Clínica Privada de Chíncha, se imparta formación hacia los trabajadores?	x		X		X		
4	¿Con qué frecuencia se difunden las funciones de los trabajadores?	x		X		X		
5	¿Con qué frecuencia ha observado cambios recientes en cuanto a la toma de decisión sobre los procesos de planificación de la Clínica Privada de Chíncha?	x		X		X		
6	¿Frecuente se cumplen los objetivos de la Clínica Privada de Chíncha?	x		x		X		
	DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Con que frecuencia se impulsa acciones que contribuyan a la formación integral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha?	x		X		x		
8	¿Considera usted que el manual de organización de funciones esta actualizado?	x		X		X		
9	¿Los objetivos de la Clínica Privada de Chíncha están ligados con la tarea o funciones que desempeñas?	x		X		X		
10	¿Considera que la Clínica Privada de Chíncha fomenta el trabajo en equipo?	x		X		X		
11	¿Percibe que se fomenta un clima de respeto en los espacios administrativos?	x		x		X		
12	¿Con que frecuencia la Clínica Privada de Chíncha promueve la organización en el que se desarrollen las relaciones entre los trabajadores?	x		x		X		

DIMENSION 3: DIRECCION		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Con que frecuencia se realiza coordinación de labores con los Colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha?	x		x		X	
14	¿Con que frecuencia se promueve el desarrollo de las actividades según el planeamiento en la Clínica Privada de Chíncha?	x		x		x	
15	¿Crees que la Clínica Privada de Chíncha promueve el mejoramiento continuo hacia los trabajadores?	x		X		X	
17	¿La Clínica Privada de Chíncha con qué frecuencia asegura que sus trabajadores tengan claridad sobre sus roles y funciones?	x		X		X	
18	¿Considera que los procesos que se llevan a cabo dentro de la Clínica Privada de Chíncha se gestionan de manera oportuna?	x		X		X	
19	¿Con que frecuencia los objetivos y metas de los principales procesos son difundidos entre los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha?	x		X		X	
DIMENSION 4: CONTROL							
20	¿Crees que la fiscalización durante los procesos tiene un adecuado control?	x		X		X	
21	¿Con que frecuencia los controles implementados por la Clínica Privada de Chíncha apoyan a la administración?	x		X		X	
22	¿Con que frecuencia se supervisa que los colaboradores cumplan con sus responsabilidades labores?	x		X		X	
23	¿La Clínica Privada de Chíncha fomenta mecanismos de control para asegurar que el personal administrativo cumpla con sus responsabilidades?	x		X		X	
24	¿Con que frecuencia el área donde se encuentra genera condiciones adecuados para la utilización de los materiales?	x		x		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Arenas Peña Antonio **DNI: 40228160**

Especialidad del validador: MBA Administración de Negocios

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : PLANEAMIENTO							
1	¿La Clínica Privada de Chíncha realiza un seguimiento a los planes propuestos?	x		X		x		
2	¿Se difunde la misión, visión, valores o los principios éticos dentro de la Clínica Privada de Chíncha?	x		X		X		
3	¿Con que eventualidad usted ha observado que, dentro de la Clínica Privada de Chíncha, se imparta formación hacia los trabajadores?	x		X		X		
4	¿Con qué frecuencia se difunden las funciones de los trabajadores?	x		X		X		
5	¿Con qué frecuencia ha observado cambios recientes en cuanto a la toma de decisión sobre los procesos de planificación de la Clínica Privada de Chíncha?	x		X		X		
6	¿Frecuente se cumplen los objetivos de la Clínica Privada de Chíncha?	x		x		X		
	DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Con que frecuencia se impulsa acciones que contribuyan a la formación integral de los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha?	x		X		x		
8	¿Considera usted que el manual de organización de funciones esta actualizado?	x		X		X		
9	¿Los objetivos de la Clínica Privada de Chíncha están ligados con la tarea o funciones que desempeñas?	x		X		X		
10	¿Considera que la Clínica Privada de Chíncha fomenta el trabajo en equipo?	x		X		X		
11	¿Percibe que se fomenta un clima de respeto en los espacios administrativos?	x		x		X		
12	¿Con que frecuencia la Clínica Privada de Chíncha promueve la organización en el que se desarrollen las relaciones entre los trabajadores?	x		x		X		

	DIMENSION 3: DIRECCION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Con que frecuencia se realiza coordinación de labores con los Colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha?	x		x		X		
14	¿Con que frecuencia se promueve el desarrollo de las actividades según el planeamiento en la Clínica Privada de Chíncha?	x		x		x		
15	¿Crees que la Clínica Privada de Chíncha promueve el mejoramiento continuo hacia los trabajadores?	x		X		X		
17	¿La Clínica Privada de Chíncha con qué frecuencia asegura que sus trabajadores tengan claridad sobre sus roles y funciones?	x		X		X		
18	¿Considera que los procesos que se llevan a cabo dentro de la Clínica Privada de Chíncha se gestionan de manera oportuna?	x		X		X		
19	¿Con que frecuencia los objetivos y metas de los principales procesos son difundidos entre los colaboradores de la Clínica Privada de Chíncha?	x		X		X		
	DIMENSION 4: CONTROL							
20	¿Crees que la fiscalización durante los procesos tiene un adecuado control?	x		X		X		
21	¿Con que frecuencia los controles implementados por la Clínica Privada de Chíncha apoyan a la administración?	x		X		X		
22	¿Con que frecuencia se supervisa que los colaboradores cumplan con sus responsabilidades labores?	x		X		X		
23	¿La Clínica Privada de Chíncha fomenta mecanismos de control para asegurar que el personal administrativo cumpla con sus responsabilidades?	x		X		X		
24	¿Con que frecuencia el área donde se encuentra genera condiciones adecuados para la utilización de los materiales?	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Flores Huamancuri Yin DNI: 45895190

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACION								
1	¿Consideras que logras procesar y transmitir tus conocimientos en forma eficiente?	X		X		X		
2	¿Tus conocimientos técnicos demuestran eficiencia en el uso de los recursos de la Entidad?	X		X		X		
3	¿Las funciones de mi puesto de trabajo son retadoras?	X		X		X		
4	¿La Clínica Privada de Chincha ofrece descanso y horarios de labores adecuados?	X		X		X		
5	¿Me encuentro motivado en mi puesto de trabajo?	X		X		X		
6	¿Mi área de trabajo es la adecuada para realizar mis funciones?	X		X		X		
DIMENSION 2: SATISFACCIÓN								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Tu desenvolvimiento laboral es tomado como modelo a seguir?	X		X		X		
8	¿Las funciones de mi puesto de trabajo representan alta responsabilidad?	X		X		X		
9	¿Diriges exitosamente equipos de trabajo depositando confianza y delegando responsabilidades?	X		X		X		
10	¿La distribución de la carga laboral es equitativo?	X		X		X		
11	¿Tu desenvolvimiento laboral es tomado como modelo a seguir?	X		X		X		
12	¿Tienes autonomía en la ejecución de tus funciones laborales?	X		X		X		

	DIMENSION 3: CONFLICTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Cuentas con un adecuado manejo de tus emociones y culminas con el trabajo asignado?	X		X		X		
14	¿Consideras que para negociar debes tener una actitud positiva?	x		x		x		
15	¿Respetas las opiniones y posiciones de tus compañeros de trabajo?	X		X		X		
17	¿Cuándo se presentan conflictos, negocias de modo asertivo?	X		X		X		
18	¿Si se presentara una confrontación, discusión, Intercedes para conciliar la situación?	X		X		X		
19	¿Mantienes la calma en situaciones desfavorables, tu estado de ánimo es estable?	X		X		X		
	DIMENSION 4: CULTURA ORGANIZACIONAL							
20	¿Existe un conjunto de valores que determinan la conducción de los colaboradores en la Clínica Privada de Chincha?	X		X		X		
21	¿La Clínica Privada de Chincha logra cumplir sus objetivos en beneficio de todos?	X		X		X		
22	¿En la Clínica Privada de Chincha observas un comportamiento ético, profesional, e independiente y desarrollo permanentemente de nuestras habilidades y competencias técnicas?	X		X		X		
23	¿Comprendes la importancia del logro de los objetivos de la Clínica Privada de Chincha?	X		X		X		
24	¿Muestras compromiso con tus acciones, evaluando el impacto de tus decisiones?	x		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Uceda Aviles Fabiola** **DNI: 41558442**

Especialidad del validador: Mg: **Gestión de los Servicios de la Salud**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACION								
1	¿Consideras que logras procesar y transmitir tus conocimientos en forma eficiente?	X		X		X		
2	¿Tus conocimientos técnicos demuestran eficiencia en el uso de los recursos de la Entidad?	X		X		X		
3	¿Las funciones de mi puesto de trabajo son retadoras?	X		X		X		
4	¿La Clínica Privada de Chincha ofrece descanso y horarios de labores adecuados?	X		X		X		
5	¿Me encuentro motivado en mi puesto de trabajo?	X		X		X		
6	¿Mi área de trabajo es la adecuada para realizar mis funciones?	X		X		X		
DIMENSION 2: SATISFACCIÓN								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Tu desenvolvimiento laboral es tomado como modelo a seguir?	X		X		X		
8	¿Las funciones de mi puesto de trabajo representan alta responsabilidad?	X		X		X		
9	¿Diriges exitosamente equipos de trabajo depositando confianza y delegando responsabilidades?	X		X		X		
10	¿La distribución de la carga laboral es equitativo?	X		X		X		
11	¿Tu desenvolvimiento laboral es tomado como modelo a seguir?	X		X		X		
12	¿Tienes autonomía en la ejecución de tus funciones laborales?	X		X		X		

	DIMENSION 3: CONFLICTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Cuentas con un adecuado manejo de tus emociones y culminas con el trabajo asignado?	X		X		X		
14	¿Consideras que para negociar debes tener una actitud positiva?	x		x		x		
15	¿Respetas las opiniones y posiciones de tus compañeros de trabajo?	X		X		X		
17	¿Cuándo se presentan conflictos, negocias de modo asertivo?	X		X		X		
18	¿Si se presentara una confrontación, discusión, Intercedes para conciliar la situación?	X		X		X		
19	¿Mantienes la calma en situaciones desfavorables, tu estado de ánimo es estable?	X		X		X		
	DIMENSION 4: CULTURA ORGANIZACIONAL							
20	¿Existe un conjunto de valores que determinan la conducción de los colaboradores en la Clínica Privada de Chincha?	X		X		X		
21	¿La Clínica Privada de Chincha logra cumplir sus objetivos en beneficio de todos?	X		X		X		
22	¿En la Clínica Privada de Chincha observas un comportamiento ético, profesional, e independiente y desarrollo permanentemente de nuestras habilidades y competencias técnicas?	X		X		X		
23	¿Comprendes la importancia del logro de los objetivos de la Clínica Privada de Chincha?	X		X		X		
24	¿Muestras compromiso con tus acciones, evaluando el impacto de tus decisiones?	x		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Arenas Peña Antonio** **DNI: 40228160**

Especialidad del validador: MBA Administración de Negocios

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACION								
1	¿Consideras que logras procesar y transmitir tus conocimientos en forma eficiente?	X		X		X		
2	¿Tus conocimientos técnicos demuestran eficiencia en el uso de los recursos de la Entidad?	X		X		X		
3	¿Las funciones de mi puesto de trabajo son retadoras?	X		X		X		
4	¿La Clínica Privada de Chincha ofrece descanso y horarios de labores adecuados?	X		X		X		
5	¿Me encuentro motivado en mi puesto de trabajo?	X		X		X		
6	¿Mi área de trabajo es la adecuada para realizar mis funciones?	X		X		X		
DIMENSION 2: SATISFACCIÓN								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Tu desenvolvimiento laboral es tomado como modelo a seguir?	X		X		X		
8	¿Las funciones de mi puesto de trabajo representan alta responsabilidad?	X		X		X		
9	¿Diriges exitosamente equipos de trabajo depositando confianza y delegando responsabilidades?	X		X		X		
10	¿La distribución de la carga laboral es equitativo?	X		X		X		
11	¿Tu desenvolvimiento laboral es tomado como modelo a seguir?	X		X		X		
12	¿Tienes autonomía en la ejecución de tus funciones laborales?	X		X		X		

	DIMENSION 3: CONFLICTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Cuentas con un adecuado manejo de tus emociones y culminas con el trabajo asignado?	X		X		X		
14	¿Consideras que para negociar debes tener una actitud positiva?	x		x		x		
15	¿Respetas las opiniones y posiciones de tus compañeros de trabajo?	X		X		X		
17	¿Cuándo se presentan conflictos, negocias de modo asertivo?	X		X		X		
18	¿Si se presentara una confrontación, discusión, Intercedes para conciliar la situación?	X		X		X		
19	¿Mantienes la calma en situaciones desfavorables, tu estado de ánimo es estable?	X		X		X		
	DIMENSION 4: CULTURA ORGANIZACIONAL							
20	¿Existe un conjunto de valores que determinan la conducción de los colaboradores en la Clínica Privada de Chíncha?	X		X		X		
21	¿La Clínica Privada de Chíncha logra cumplir sus objetivos en beneficio de todos?	X		X		X		
22	¿En la Clínica Privada de Chíncha observas un comportamiento ético, profesional, e independiente y desarrollo permanentemente de nuestras habilidades y competencias técnicas?	X		X		X		
23	¿Comprendes la importancia del logro de los objetivos de la Clínica Privada de Chíncha?	X		X		X		
24	¿Muestras compromiso con tus acciones, evaluando el impacto de tus decisiones?	x		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Flores Huamancuri Yin **DNI: 45895190**

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ identificada
(o) con DNI _____ a través del presente documento
expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada Gestion
Administrativa y Productividad Laboral de los Colaboradores de una Clinica
Privada de Chincha. Habiendo sido informado (a) del propósito de la misma,
así como de los objetivos, y teniendo la confianza plena de que la información
que se vierte en el instrumento será exclusivamente para fines de
investigación, es así que brindo mi consentimiento de participar en el estudio.

Firma



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VERTIZ OSORES JACINTO JOAQUIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de una clínica privada de chincha, 2022", cuyo autor es CHUMPEN ARENAS VANESA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VERTIZ OSORES JACINTO JOAQUIN DNI: 16735482 ORCID 0000-0003-2774-1207	Firmado digitalmente por: JVERTIZO el 07-08-2022 00:53:39

Código documento Trilce: TRI - 0397967